

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**  
**Departamento de Gestão e Negócios**

**Flávia Letícia de Lima Geraldo**  
**Thaissa Macedo de Carvalho**

**ESTUDO DA EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Taubaté – SP**  
**2022**

**Flávia Letícia de Lima Geraldo**  
**Thaissa Macedo de Carvalho**

**ESTUDO DA EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado para obtenção do Título de  
Bacharel em Administração de Empresas, do  
Departamento de Gestão e Negócios da  
Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. M<sup>a</sup>. Vilma da Silva Santos

**Taubaté – SP**  
**2022**

**SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

C331e Carvalho, Thaissa Macedo de  
Estudo da evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho. /  
Thaissa Macedo de Carvalho, Flávia Leticia de Lima Geraldo - 2022.  
50f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de  
Gestão e Negócios, Taubaté, 2022.

Orientação: Profa. Ma. Vilma da Silva Santos, Departamento de Gestão e  
Negócios.

1. Mulheres - Emprego. 2. Mercado de trabalho - Brasil. 3. Mulheres. 4.  
Evolução humana. I. Geraldo, Flávia Leticia de Lima. II. Título.

CDD 331.12

**FLÁVIA LETÍCIA DE LIMA GERALDO  
THAISSA MACEDO DE CARVALHO**

**ESTUDO DA EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO  
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para obtenção do Título de Bacharel em Administração de Empresas, do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**COMISSÃO JULGADORA:**

Prof.<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Vilma da Silva Santos

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof.

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof.

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. (suplente)

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

*Dedico esta conquista aos meus pais, Antônia e Flávio, por todo exemplo de simplicidade, suporte e força que me oferecem ao longo da minha trajetória e com muito carinho me ensinam o caminho da justiça e do amor.*

*Flávia*

*Pelo carinho, afeto, dedicação e cuidado que meus pais me deram durante toda a minha existência, este trabalho é inteiramente dedicado a eles, os dois maiores incentivadores das realizações dos meus sonhos.*

*Thaissa*

## **AGRADECIMENTOS**

A minha colega profissional, Thaissa Macedo, que me incentivou de forma a cooperar com o meu desenvolvimento e encerramento dessa etapa.

A professora Vilma, por seu compromisso, credibilidade e sabedoria em compartilhar os seus conhecimentos conosco para a conclusão deste trabalho.

**Flávia**

Aos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado, em especial a Professora orientadora Vilma que foi essencial para a conclusão deste trabalho.

A minhas amigas da Universidade que estiveram comigo nessa jornada, especialmente a minha parceira de trabalho, Flavia Leticia, por toda paciência, confiança e amizade desde o primeiro dia de aula até a realização deste trabalho.

**Thaissa**

*“Sempre fomos o que os homens disseram que nós éramos.  
Agora somos nós que vamos dizer o que somos”.*

*Lygia Fagundes Telles*

## RESUMO

Atualmente a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Vale salientar que sua evolução e conquista não a coloca em condições de vantagem em comparação ao homem, mesmo tendo aumentando consecutivamente sua participação no mercado de trabalho. Isso porque, as mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Além disso, elas estão mais instruídas e isso vem mudando concepções, pois em muitas empresas, a mulher tem cada vez mais importância estratégica, pois trabalha naturalmente com a diversidade e processos multifuncionais. O trabalho teve o objetivo de apresentar a história da participação da mulher no mercado de trabalho, bem como seu processo evolutivo, alterado pelo perfil das vagas ocupadas pelas mulheres nos últimos anos. Realizou-se pesquisa bibliográfica de caráter exploratório sobre o mercado de trabalho feminino. Considerou-se que as mulheres passaram por um grande processo evolutivo, com muitas conquistas, mas existem muitos desafios a serem enfrentados, como no exemplo dos poucos cargos de liderança exercidos pelas mulheres e a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

**Palavras-chave:** Mulheres. Mercado de trabalho. Evolução das mulheres.



## **ABSTRACT**

Currently, women are increasingly present in the labor market. It is worth noting that its evolution and conquest does not put it in an advantageous position compared to man, even having consecutively increased its participation in the labor market. This is because women dedicate themselves as much to work as men and, when they return home, they instinctively dedicate themselves with the same intensity to housework. In addition, they are more educated and this has been changing conceptions, because in many companies, women have an increasingly strategic importance, as they naturally work with diversity and multifunctional processes. The objective of this work was to present the history of women's participation in the labor market, as well as its evolutionary process, altered by the profile of the vacancies occupied by women in recent years. An exploratory bibliographic research was carried out on the female labor market. It was considered that women went through a great evolutionary process, with many achievements, but there are many challenges to be faced, as in the example of the few leadership positions held by women and the inequality of pay between men and women.

**Keywords:** Women. Job market. Evolution of women.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de participação feminina na força de trabalho.....	31
Gráfico 2 - Evolução da taxa de participação feminina na força de trabalho .....	31
Gráfico 3 - Taxa de participação geral de homens e mulheres, acima de 17 anos de idade .....	32
Gráfico 4 - Proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo e setores de atividade.....	33
Gráfico 5 - Aumento da participação da mulher .....	33
Gráfico 6 - Distribuição das mulheres, segundo nível de instrução.....	34
Gráfico 7 – Taxa de frequência escolar.....	35
Gráfico 8 - Participação da população ocupada feminina por escolaridade, segundo as formas de ocupação .....	38
Gráfico 9 - Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade que frequentam o ensino superior de graduação, por sexo.....	39
Gráfico 10 – Evolução da participação das mulheres e homens no mercado de trabalho formal .....	40
Gráfico 11 – Evolução da participação das mulheres e homens no mercado de trabalho formal .....	40

## SUMÁRIO

RESUMO.....	7
ABSTRACT .....	8
LISTA DE GRÁFICOS.....	9
1 INTRODUÇÃO .....	12
1.1 Problema.....	13
1.2 Objetivo do trabalho .....	13
1.3 Delimitação do trabalho.....	13
1.4 Relevância do trabalho.....	13
1.5 Metodologia de pesquisa.....	14
1.6 Organização do trabalho .....	15
2 REVISÃO DA LITERATURA .....	16
2.1 Relações de gênero e a mulher .....	16
2.3 Evolução histórica da mulher no mercado de trabalho.....	20
2.3.1 Na antiguidade .....	21
2.3.2 Na revolução industrial.....	22
2.3.3 Nas décadas posteriores até a atualidade .....	23
2.4 Discriminação da mulher no mercado de trabalho .....	23
2.5 Conceitos de liderança e poder.....	25
2.5.1 Perfil da liderança feminina .....	26
3 o processo evolutivo da participação da mulher no mercado de trabalho.....	29
3.1 Contextualização.....	29
3.2 Dados das mulheres no mercado de trabalho.....	30
3.2.1 Taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho .....	30
3.2.2 Escolaridade das mulheres no mercado de trabalho .....	34
3.2.3 Inserção das mulheres no mercado de trabalho .....	36
3.3 Principais ocupações das mulheres no mercado de trabalho .....	39

3.4 Perfil de liderança das mulheres no mercado de trabalho.....	42
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	44
REFERÊNCIAS.....	46

## 1 INTRODUÇÃO

A inserção feminina no mercado de trabalho causou rápidas e profundas transformações nas economias pós-industrialização. Para Alves (2013), trata-se de um fenômeno cultural importante, que trouxe inúmeras mudanças econômicas, sociais e demográficas.

Na atualidade, Alves (2013) cita que as mulheres representam pouco mais de 40% da força de trabalho formal no mundo, mas nem sempre a distribuição foi essa. A evolução das mulheres no mercado de trabalho passou por altos e baixos. E, apesar dos avanços, elas enfrentam ainda questões sexistas e de relação de gênero em alguns ambientes corporativos.

As relações de gênero que se referem aos tratos sociais desiguais de poder entre homens e mulheres, são resultados de uma construção social do papel do homem e da mulher, e segundo Rabello (2013), a partir da percepção social das diferenças sexuais.

Por essa perspectiva, Rabello (2013) cita que a mulher sempre foi considerada inferior em relação ao homem, mas sempre determinada a buscar novas conquistas e uma delas é o seu ingresso no mercado de trabalho que se deu, a partir do século XX, quando a mulher se viu obrigada a trabalhar para sustentar suas famílias enquanto seus companheiros lutavam na guerra, elas se dedicaram e desde então mostram suas competências e habilidades no mercado de trabalho.

E, mesmo enfrentando maiores dificuldades, pois são mães, esposas e mantenedoras do lar, Rabello (2013) menciona ainda que elas têm saído para buscar um aperfeiçoamento e por esse motivo tem se destacado no mercado.

Muitas conquistas foram alcançadas nos últimos anos, mas, as mulheres ainda enfrentam grandes dificuldades principalmente na sua inserção no mercado e a conciliação da carreira e a família, pois enquanto as taxas de atividade dos homens se mantiveram, as das mulheres cresceram consideravelmente.

Gonçalves (2008) cita que a presença feminina está cada vez mais consolidada, sendo indiscutível no mundo dos negócios, provando que a mulher é capaz de estar presente no lar e na empresa, alcançando resultados expressivos em ambas as funções e mesmo com a persistência de barreiras socialmente construídas

que reproduzem padrões de dominação e subordinação, o qual atingem o público feminino.

### **1.1 Problema**

A inserção feminina no mercado de trabalho causou rápidas e profundas mudanças na economia mundial. Trata-se de um fenômeno cultural importante, que trouxe inúmeras mudanças econômicas, sociais e demográficas.

Atualmente, o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século, no qual era o marido o provedor da família, restando a mulher o cuidado do lar e dos filhos.

Tem-se então, a mulher que, além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, ela aglutina as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa.

Nesse contexto, o trabalho questiona: como ocorreu a evolução da mulher no mercado de trabalho?

### **1.2 Objetivo do trabalho**

Apresentar a história da participação da mulher no mercado de trabalho, bem como seu processo evolutivo, alterado pelo perfil das vagas ocupadas pelas mulheres nos últimos anos.

### **1.3 Delimitação do trabalho**

O trabalho limita-se a apresentação da evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, uma vez que não há dúvidas de que atualmente a mulher está cada vez mais inserida no mercado.

O processo evolutivo apresentado aborda toda a trajetória da era, que é a mulher economicamente ativa, mostrar dificuldades e conquistas.

### **1.4 Relevância do trabalho**

Durante anos a mulher vem marcando a sociedade com sua perseverança a

fim de conquistar seu lugar no mercado de trabalho. Lauschner (2011) relata que ela passou por grandes obstáculos, entretanto, atualmente, recompensada pelo esforço de décadas, a mulher teve seus direitos garantidos, tornando-se mais simples a sua inserção no mercado de trabalho, conseguindo fazer valer seus direitos diante da sociedade que até então fora dominada pela força masculina.

Isto é, ao longo da história, Lauschner (2011) cita que a mulher sempre enfrentou dificuldades ao se impor no mercado de trabalho, porém, aos poucos conseguiu conquistar seu espaço. Mas ainda sim existem ambientes organizacionais predominado pelos homens.

E, mesmo com essas dificuldades observa-se a crescente participação da figura feminina no mercado de trabalho com um aumento significativo da inserção da mulher na sociedade, seja para questões sociais ou de suas relações pessoais.

Isso vem demonstrar a relevância deste trabalho, ao demonstrar que a mulher em seu processo evolutivo deixou de ser reconhecida somente por atividades domésticas, como mãe e esposa dedicada, passando a ocupar uma posição de independente e ativa no mercado trabalho, devido sua grande participação no mercado, pois não há área que, dita propriamente masculina, não tenha sido invadida pela força da mulher.

## **1.5 Metodologia de pesquisa**

Apresenta-se na sequência a metodologia que foi utilizada neste trabalho, com o propósito de elencar a história da participação da mulher no mercado de trabalho, bem como seu processo evolutivo, alterado pelo perfil das vagas ocupadas pelas mulheres nos últimos anos.

Para tanto, adotou-se a pesquisa bibliográfica, no qual é definida por Lakatos e Marconi, (2019, p. 158) como sendo “um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema”.

Esse tipo de pesquisa permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o tema e o assunto, devido à pesquisa ser realizada em livros e arquivos disponíveis na internet.

Foi realizado também pesquisa de caráter exploratório, pois para Lakatos e Marconi (2019, p.159) ocorre “a partir do momento que visa proporcionar ao

pesquisador maior conhecimento sobre os processos individualmente e, posteriormente, a relação das variáveis”.

Já esse tipo de pesquisa realizado buscou demonstrar o crescimento da presença das mulheres na força de trabalho de forma expressiva nas últimas décadas.

Nesse contexto, efetuou-se levantamentos em fontes secundárias, de experiências, estudos de casos selecionados e observação informal em outros trabalhos que abordaram esse assunto.

## **1.6 Organização do trabalho**

O trabalho está organizado em quatro seções. A primeira consiste na introdução, no problema, no objetivo, na delimitação, na relevância, na metodologia e na sua organização. A segunda seção traz a revisão da literatura sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho. Na terceira apresenta a evolução histórica e conquista da mulher no mercado de trabalho. A quarta seção apresenta as considerações finais do trabalho.



## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Relações de gênero e a mulher

Ao se referir ao sexo e ao gênero, é de extrema relevância que seja feita a definição adequada destes conceitos, considerando que são confundidos frequentemente.

Segundo a concepção de Stearns (2007), o sexo está no contexto das diferenças biológicas entre homem e mulher, os seus aparelhos reprodutores, as suas funções diferenciadas resultantes de seus hormônios.

Já o gênero segundo Stearns (2007), diz respeito às relações sociais que não são iguais de poder entre homens e mulheres que são consequências da construção social da função do homem e da mulher considerando as diferenças sexuais.

Os estudos de Priore (2006, p. 589) evidenciam que “as trabalhadoras menos favorecidas eram vistas como indivíduos com relevante ignorância, não possuindo qualquer responsabilidade e incompetente”, além de serem taxadas como seres irracionais e que se encontravam em níveis sociais médios e altos, isto é, eram consideradas como menos racionais que os homens.

Já também de acordo com as lições de Stearns (2007, p. 251) apontam que a história das relações de gênero, mesmo sendo um estudo recente, já demonstra um relevante desenvolvimento sobre esta temática, entretanto, não é um assunto totalmente desenvolvido.

Ainda considerando os estudos de Stearns (2007, p.11), discutir o gênero “é uma maneira de salientar o caráter social e, desta forma, o histórico dos princípios que se fundamentam nas percepções das diferenças sexuais, extremamente impregnado em um domínio masculino milenar”, onde sua dissolução total ainda não é um caminho visto de forma clara em curto prazo.

Sendo assim, Stearns (2007) refere-se a gênero, as interações entre definições entre masculino e feminino, e dos papéis designados para homens e mulheres, no que diz respeito a culturas diferentes.

Diaz (1999) cita que desde o nascimento, a descoberta do sexo do bebê, inicia a construção cultural da sua função dentro da sociedade. As meninas, até em suas brincadeiras infantis cotidianas, recebem educação para se tornarem boas donas de

casa, brincando de casinha, de boneca, atividades que a direcionam aos cuidados com a casa e com os filhos, e são ensinadas a serem dóceis passivas e dependentes.

No caso dos meninos, Diaz (1999) cita ainda que proporcionam a eles, maior liberdade, sendo então possível brincar na rua, em locais abertos, em jogos com maior agressividade, ocasiões em que apresentem coragem, força e independência, sem qualquer tipo de ensinamento dos cuidados com a casa, tarefa esta que pertencem as meninas.

Tem-se então, a sociedade responsável por diferenciar as mulheres e homens em uma prática social e, em seguida, atribuiu maior valor às características masculinas. E quando se tem dentro de uma diferença uma atribuição de maior e menor valor, gera-se a desigualdade.

O conceito de gênero vem para ajudar a entender que essa desigualdade, ou seja, os homens estarem em posições superiores na sociedade, terem melhores salários, posições de liderança, tudo isso que é considerado natural por ser homem, é social, é construído.

Para que haja o equilíbrio nessa balança Whitaker (1998, p. 11) cita que é “necessário desconstruir esse conceito, porque se foi aprendido dessa forma pode ser aprendido de outra que possibilite às mulheres desenvolverem seu pleno potencial e acessarem às oportunidades da mesma maneira que os homens”.

As formas de opressão, geradas a partir da questão de gênero, são uma realidade objetiva que atinge um contingente expressivo de mulheres e, neste sentido, Stearns (2007) relata que só pode ser entendida no contexto sócio-histórico-cultural, num movimento complexo e contraditório entre sociabilidade e individualidade e entre as relações de gênero e a totalidade da vida social.

## **2.2 Do feminismo e da feminilidade**

Alves e Pitangy (1985, p.113), conceituam o feminismo como “a combinação de uma ação política liderada pelas mulheres, onde deve haver teoria, prática e ética”. Portanto, é reconhecido que as mulheres são, historicamente, sujeitas da mudança de sua própria condição social.

Para Paula (2019), o feminismo é um movimento político, filosófico e social que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens. O início do movimento feminista surgiu na Europa em meados do século XIX, como uma consequência dos

ideais propostos pela Revolução Francesa, que tinha como lema a 'Igualdade, Liberdade e Fraternidade'.

Segundo Paula (2019), as mulheres queriam estar inseridas nas mudanças sociais que estas revoluções traziam, principalmente para se sentirem mais cidadãs em uma sociedade historicamente regida pelo patriarquismo.

No entanto, o feminismo só começou a se popularizar no mundo ocidental nas primeiras décadas do século XX, que nas menções de Paula (2019), estava questionando o poder social, político e econômico monopolizado pelos homens.

Assim para Paula (2019), o feminismo não é um movimento de sexista, ou seja, que defende a figura feminino sobre o masculino, mas sim uma luta pela igualdade entre ambos os gêneros.

Alves e Pitangy (1985) cita também que:

O movimento feminista possui uma ideologia extremamente forte, no qual as mulheres obtêm o poder de transformarem não apenas a si mesmas como o mundo, através de ações individuais e coletivas, por meio de teorias, da política e também das artes (ALVES; PITANGY, 1985, p. 113).

Alves e Pitangy (1985) citam ainda que a própria origem do movimento feminista atua como sujeito político por meio das manifestações das mulheres na França, em 1789, que nasceu como um movimento social, e tal como um, tem o objetivo de desenvolver atos para romper com alguma estrutura que seja simbólica para a sociedade, enraizada de práticas que perpetuam grandes desigualdades sociais. No caso do feminismo, a luta é contra um sistema de dominação patriarcal capitalista e opressor às mulheres.

Portanto, segundo Price e Shildrick (1999), o feminismo engloba um conjunto de movimentos políticos, sociais, filosóficos e ideológicos com um propósito em comum: direitos iguais e uma vivência digna do empoderamento feminino e da emancipação de paradigmas opressores patriarcais, baseados em ideologias de gênero. Ou seja, além da busca pela igualdade entre homens e mulheres, o movimento feminista promove os direitos das mulheres e seus interesses.

Price e Shildrick (1999, p. 487), descrevem que o feminismo transformou principalmente “as concepções predominantes em diversas áreas da sociedade ocidental, que vão desde a cultura até o direito”.

Dentro do movimento, Collins (2000) cita que, as ativistas da época protestaram pelos direitos legais das mulheres; direito de contrato, propriedade e ao voto; pelo direito da mulher ter independência e autonomia seja no campo social, econômico ou

sexual, que inclui direito ao aborto; acesso à contracepção e cuidados pré-natais de qualidade; proteção contra a violência doméstica, assédio sexual, estupro; pelos direitos trabalhistas, incluindo licença maternidade e salários iguais aos dos homens.

Para Collins (2000), a maioria dos movimentos existentes e também as teorias feministas, foram todos liderados por mulheres brancas, de classe média, vivendo na Europa Ocidental e na América do Norte.

Entretanto, para Collins (2000), desde o discurso de Sojourner Truthem em 1851, às feministas dos Estados Unidos, no qual defendeu o abolicionismo e os direitos das mulheres, e outras mulheres também de etnias distintas (não-brancas) e de uma condição econômica mais precária, se identificaram com a ideologia e propuseram maneiras alternativas de propagar o feminismo e seus ideais.

A partir desse fato, Collins (2000), menciona ainda que outras mulheres de países em desenvolvimento apresentaram um feminismo 'pós-colonial', tais como Chandra Talpede Mohanty; Alice Walker e Angela Davis que foram ativistas que criticaram o feminismo tradicional e ocidental, chamando-o de 'feminismo branco e etnocêntrico'.

Conforme Conceição (2009):

Nos anos 1960 e 1970, o feminismo ainda não havia avançado quase nada quando se tratava de recorte racial. Entretanto, foram nessas décadas que o feminismo passou por mudanças e avanços significativos, abrindo caminhos para desconstruções e a desnaturalização dos gêneros masculino e feminino (CONCEIÇÃO, 2009, p. 739).

Assim, para Conceição (2009), o movimento feminista estabelece um agrupamento com uma dimensão teórica e que não apresenta explicações e interpretações fechadas sobre a realidade e relações de gênero. Ou seja, não existe uma única definição do que é ser mulher, do que é feminilidade.

A partir dessa disseminação de ideias sobre o feminismo, na década de 1980, Collins (2000) menciona que,

as feministas trouxeram uma nova questão ao movimento, como a vivência da mulher com a desigualdade em relação ao gênero acaba se relacionando com outras desigualdades carregadas de preconceitos brutais, como o racismo, homofobia e classismo (COLLINS, 2000, p. 107).

No início de 1990, com o feminismo pós-moderno, já estava estabelecido o movimento que os papéis sociais dos gêneros são construídos socialmente, culturalmente e historicamente, e assim, segundo Beauvoir (1997), se tornaria impossível generalizar as experiências das mulheres por todas as suas culturas e histórias.

As ideias de Beauvoir (1997 *apud* CONCEIÇÃO, 2009), serviu para definir o que é ser mulher, ou seja, a construção social e não biológica. A teoria feminista explora a construção social da masculinidade e suas implicações para conquistar seu objetivo primordial, a igualdade de gênero.

Como afirma Beauvoir (1997, p. 110) “ninguém nasce mulher; torna-se mulher”. E, com essa declaração, Beauvoir (1997 *apud* BERALDO, 2014) diz que:

Todas as mulheres são ensinadas, nas sociedades capitalistas patriarcais e ocidentais, desde sua infância, qual o papel que ela tem que seguir, como deve agir, se vestir e se comportar, e assim, sem autonomia própria, cumpre um papel social de submissão (BEAUVOIR, 1997 *apud* BERALDO, 2014, p. 4).

Contudo, nos relatos de Beraldo (2014) é o poder da construção social que acarretou essa submissão a vida de milhares de mulheres, sem elas nem se darem conta disso, afinal, é tudo aprendido, assimilado e reproduzido.

Para Tong (1998), a construção da figura feminina é vista como:

A construção social da figura feminina existe o que é ser mulher, o mesmo acontece com a figura masculina. A construção social de masculinidade, para o movimento feminista, é extremamente problemática, pois associa a figura do homem com a agressão e competição, fora que reforça as relações de gênero patriarcais, e, portanto, desiguais (TONG, 1998, p. 70).

A feminilidade se dá a partir de um conceito cultural e já naturalizado, contudo muito controverso nos estudos feministas, pois conforme Beraldo (2014), o feminismo é um movimento social de ‘quebra’ da hierarquização dos sexos, do sexíssimos e do machismo, reivindicando igualdade de direitos entre homens e mulheres.

### **2.3 Evolução histórica da mulher no mercado de trabalho**

Essa abordagem visa a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, com suas dificuldades iniciais, avanços e conquistas. Ressalta-se segundo Sina (2005), que foram muitas lutas que marcaram o início da busca pela igualdade de oportunidade entre os sexos, visando a quebra de um paradigma histórico que sustentava uma suposta superioridade do sexo masculino em relação ao sexo feminino.

Maia e Lira (2004) citam que a mulher desde a formação da sociedade sempre foi submissa ao homem, sob suas ordens e sujeições. Isso se dá pelo fato de ser consideradas mais frágeis e que a tempos atrás praticamente dependiam do homem para sobreviver.

Ainda com, mas citações de Maia e Lira (2004), quando o homem começou a produzir seu próprio alimento, essa divisão ficou mais exposta, pois todo o trabalho pesado e braçal ficava ao homem, até então ele era o único responsável por garantir a sobrevivência familiar. Já a mulher foi tida como capacidade e responsabilidade a reprodução, sendo assim, ela ficou com a obrigação de cuidar dos afazeres da casa.

Sina (2005), por esse ângulo, descreve que a mulher embora sempre determinada a buscar novas conquistas e uma delas é o seu ingresso no mercado de trabalho, sempre foi considerada inferior em relação ao homem.

Em seguida, os subitens com levantamento histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho sua evolução, as principais conquistas, desafios enfrentados, as dificuldades e êxitos da mulher ao decorrer da evolução.

### **2.3.1 Na antiguidade**

No período colonial (1500-1822), as mulheres brancas eram consideradas inferiores aos homens socialmente e economicamente falando, não tinham direitos, não podiam participar de atividades políticas ou econômicas, sendo sua única função, ser uma boa mãe e esposa e se concentrar nos trabalhos domésticos (TAVASSI *et al*, 2021).

E essa ideia de que as mulheres só poderiam cuidar da casa e dos filhos era intensificada pela influência que a igreja católica exercia na vida de todos, tanto na parte social quanto na cultural das famílias (TAVASSI *et al*, 2021).

Isto é, a igreja era uma “instituição que via as mulheres como indivíduos submissos que não deviam ocupar os espaços públicos, que eram destinados somente aos homens” (TAVASSI *et al*, 2021).

Pode-se dizer que na mesma época a função de mulheres negras diferia das brancas, pois enquanto essas só podiam cuidar da casa e dos filhos, as negras que não eram entendidas como sujeitos de direito por conta da Escravidão, não possuíam nenhum tipo de liberdade e sua função era como mucamas, servindo e acompanhando as suas senhoras ou trabalhando em plantações, vivendo em péssimas condições e sofrendo maus tratos, vivendo em situações piores que as mulheres brancas que também já não tinha muitos direitos (TAVASSI *et al*, 2021).

### 2.3.2 Na revolução industrial

Com o avanço da revolução industrial, a presença das mulheres no trabalho fabril foi se tornando comum, pois, as fábricas começaram a produzir em grande escala e precisavam de mão de obra para atender a demanda, assim elas passaram a trabalhar fora de casa, uma vez que se tornaram necessárias (CAMARGO, 2010).

Desse contexto, passaram a ser inserida sem uma sociedade na qual não precisaria mais depender diretamente do homem para sobreviver. Contudo, as condições de trabalho eram precárias e ainda tinham seus afazeres domésticos (CAMARGO, 2010).

Uma grande característica da revolução industrial foi a luta de trabalhadores homens para obter direitos e melhores condições de trabalho. E, as mulheres inseridas no mesmo tipo de emprego, também precisavam buscar seus direitos, fato que as motivaram a fazer seu primeiro movimento socialista, buscando melhores condições e conciliar o trabalho fabril com os afazeres em casa (CAMARGO, 2010).

Em 1934, com os avanços da constituição brasileira, algumas regras foram impostas que resultaram em melhorias para as mulheres brancas e criou uma falsa sensação de liberdade (TAVASSI *et al*, 2021).

Mas, as condições impostas para que pudessem trabalhar foi a diferença salarial em relação ao sexo masculino, longas jornadas de trabalho e em péssimas condições (TAVASSI *et al*, 2021).

Os benefícios obtidos pelas mulheres, se deu a partir da Constituição Federal de 1934, com abordagem para a assistência médica e sanitária a gestantes e descanso antes e depois do parto e a proibição de trabalho em ambientes insalubres (TAVASSI *et al*, 2021).

E em 1943, no governo de Getúlio Vargas, foi promovida a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Brasil, sendo um grande marco na história do país e em vigor até a atualidade, os trabalhadores conquistaram direitos que com o tempo, passou por algumas modificações (TAVASSI *et al*, 2021).

Essa lei foi de grande importância, pois introduziu normas específicas de proteção ao trabalho feminino e a garantia de livre acesso ao mercado de trabalho, sem distinção de sexo, cor, idade ou etnias (TAVASSI *et al*, 2021).

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988, foi estabelecido o princípio da isonomia, o que significa que todas as pessoas são iguais perante as leis

e isso, permitiu que as mulheres tivessem seus direitos trabalhistas firmados, de maneira específica e também constava a proibição da diferença de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, por conta da instituição da igualdade de gênero (TAVASSI *et al*, 2021).

### **2.3.3 Nas décadas posteriores até a atualidade**

Pode-se dizer que a primeira onda do movimento feminista ocorreu por volta do século XIX até o século XX. Ela tinha como foco, a igualdade dos direitos contratuais para homens e mulheres e oposição aos casamentos arranjados (CAMARGO, 2010).

Já a segunda onda refere-se a um período da atividade feminista que teria começado no início da década de 1960 e perdurado até o fim da década de 1980. E segundo Whelehan (2007) essa onda teria sido uma continuação da fase anterior do feminismo, que envolveu a reivindicação do direito de voto das mulheres no Reino Unido e Estado Unidos, dando continuidade simultaneamente com o que é chamado de terceira onda.

A terceira onda iniciou-se nos anos 1990 e permanece existindo até os dias atuais, surgindo como uma resposta a supostas falhas ocorridas no último movimento das mulheres que permanece reivindicando melhorias em iniciativas criadas na onda anterior (CAMARGO, 2010).

Contudo, o objetivo principal era desafiar ou evitar aquilo que vê como as definições essencialistas da feminilidade feitas pela segunda onda que colocaria ênfase demais nas experiências brancas de classe médio-alta (CAMARGO, 2010).

## **2.4 Discriminação da mulher no mercado de trabalho**

Segundo Aparício (2009 *apud* LEITE 1994),

Desmancha-se no ar a outrora sólida barreira que impedia a chegada da mulher às organizações: não existe mais a necessidade da força física. Preparo intelectual, conhecimento, inovação são palavras-chaves na busca da excelência e independe do sexo do profissional (APARÍCIO, 2009 *apud* LEITE 1994, p. 105).

A discriminação feminina tem origem histórica, como no exemplo, do direito ao voto, que foi garantido apenas em 1932 por meio do decreto 21.076 do Código



Eleitoral Provisório, após uma vigorosa campanha nacional. Mesmo assim, esse direito foi apenas assegurado às mulheres casadas com a autorização dos seus maridos, às viúvas e solteiras que tivessem renda própria (APARÍCIO, 2009 *apud* LEITE, 1994).

Porém apenas em 1934 foi concedido o direito de voto a todas as mulheres, ou seja, foi dado a elas o direito do exercício à cidadania, sendo que para Barbalet (1989, p. 21), “a cidadania foi um status jurídico, um meio pelo qual as pessoas podiam exercer seus direitos dentro de um estado democrático”.

Embora, nesse período, as mulheres já fossem consideradas como sujeitos de direito, elas ainda não podiam exercer a cidadania que determinava quem era cidadão e quais as condições para exercê-la (BARBALET, 1989).

Elas ainda sofriam com a presença da desigualdade e exclusão, onde desigualdade consiste no fenômeno sócio econômico capaz de criar subordinação hierárquica em razão das diferentes classes sociais, enquanto a exclusão ocorre com aqueles que não gozam dos direitos presentes na sociedade e apesar de fazer parte dela são excluídos em razão de aspectos culturais, científicos ou religiosos, sendo, portanto, considerados essencialmente diferentes dos demais (SANTOS, 2008).

Santos (2008, p. 280) descreve ainda que “estes fenômenos não se operam separadamente, uma vez que a falta de oportunidade historicamente sofrida pelas mulheres as deixaram excluídas da sociedade” acarretando na desigualdade sócio econômica.

É possível identificar a segregação da mulher na sociedade, principalmente no mercado de trabalho. Se por um lado existe a discriminação que ocorre dentro do mercado de trabalho diferenciando, como o salário feminino e o masculino, ainda que ambos possuam a mesma qualificação e exerçam a mesma função; por outro, existe a criação de estereótipos negativos, quando antes mesmo de serem contratadas são vistas pela sociedade como o famoso “sexo frágil”, e por isso, são consideradas incapazes de exercerem tais funções e de obterem sucesso na carreira (SANTOS, 2008).

Como estereótipos entendem-se a atribuição de características falsas a um grupo de pessoas. Estes se dividem em descritivos, ou seja, os quais designam supostas características pessoais; enquanto os prescritivos determinam os lugares que os membros de diferentes grupos devem ocupar na sociedade (SANTOS, 2008).

Como exemplo, tem-se ainda, a definição de mulher como frágil e por isso deve apenas cuidar da casa, enquanto o marido, homem forte, ocupa os melhores postos de trabalho (SANTOS, 2008).

A mulher passa por incontáveis formas de discriminação e entre elas estão (SANTOS, 2008):

- a interpessoal que ocorre quando há um tratamento inconveniente a uma pessoa geralmente decorrente de estereótipos sociais;
- a estrutural ocorre quando diversos processos de exclusão concorrem para a sedimentação social e é uma consequência de diversas formas de discriminação;
- a inconsciente ocorre quando as ações são feitas sem reflexão; e
- a discriminação indireta, que ocorre quando a norma jurídica não utiliza critérios de discriminação, mas atores públicos ou privados afetam negativamente grupos minoritários e não há intenção do agente.

## **2.5 Conceitos de liderança e poder**

Os conceitos de poder e liderança estão relacionados entre si e o ideal é que andem juntos para conquistar bons resultados na carreira (MUNDO CARREIRA, 2018).

A liderança está literalmente relacionada à capacidade de influenciar pessoas por meio de suas próprias ações. É uma habilidade que o profissional desenvolve ao longo de sua carreira e faz com que ele não precise impor, coagir ou forçar seus colaboradores a fazerem nada (MUNDO CARREIRA, 2018).

Ou seja, é uma autoridade conquistada por meio do exemplo; da admiração; do respeito e, desse contexto, faz com que os liderados executem suas atividades sem precisar de nenhuma obrigação (MUNDO CARREIRA, 2018).

Já o conceito de poder está relacionado à imposição, e o dicionário descreve que essa palavra significa a capacidade ou possibilidade de fazer alguma coisa; direito de agir, de decidir, de mandar; de soberania; de influenciar pela força; superioridade absoluta utilizada com o propósito de chefiar, governar ou administrar com o uso do poder e da obediência. É a ação de mandar ou chefiar profissionais a realizarem algo, com a obrigação, principalmente quando ela pertence à uma posição superior aos demais (MARQUES, 2021).

Conclui-se que a diferença entre poder e liderança é que o poder do mesmo modo que é dado também pode ser retirado; já a liderança é reflexo de competência, de algo conquistado com idoneidade, admiração e influência (MARQUES, 2021).

Segundo Chiavenato (2004, p. 446) “a liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal e por meio dela uma pessoa influencia outras em função dos relacionamentos existentes”.

O exercício da liderança tem sido estudado há muitos anos, não só pelas organizações, este estudo também está presente na filosofia e na história.

Conforme Janda (1960), a liderança é

um tipo especial de relacionamento de poder caracterizado pela percepção dos membros do grupo no sentido de que outro membro do grupo tem o direito de prescrever padrões de comportamento na posição daquele que dirige, no que diz respeito à sua atividade na qualidade de membro do grupo (JANDA, 1960, p. 71).

Ainda que possua tantos pontos positivos, a liderança feminina ainda é vista com maus olhos por muitas pessoas. E, na atualidade há homens que não admitem serem liderados por uma mulher (JANDA, 1960).

Para acabar com essas situações, as organizações buscam mostrar o quanto as mulheres são competentes e há lugar para todos e que a diversidade de profissionais, independente do cargo ou função que exercem é um diferencial no meio empresarial. Afinal, todos possuem características que podem ser consideradas como pontos fracos, mas também, existem outras consideradas pontos fortes (ANDRADE, 2016).

### **2.5.1 Perfil da liderança feminina**

Recchia, Brough e Moura (2019) citam que a liderança feminina ainda é um tema controverso no que diz respeito a quanto as empresas estão contribuindo para a igualdade de gênero e dados de uma pesquisa de 2019 mostram que três em cada dez pessoas no Brasil ainda não se sentem confortáveis em ter uma mulher como chefe. E nesse número não estão inclusos apenas homens, muitas trabalhadoras pensam da mesma forma.

Ainda que a sociedade tenha evoluído muito em comparação a décadas atrás, Recchia, Brough e Moura (2019) mencionam que, quando as mulheres não eram bem vistas sequer no acesso ao ensino superior, ainda há muito a ser melhorado.

A liderança feminina é essencial para estabelecer a igualdade de gênero dentro de uma empresa e, assim, contribuir para a igualdade na sociedade. Ainda que enfrentem muitos obstáculos para chegarem à uma posição de chefia, Recchia, Brough e Moura (2019) relatam que as profissionais do sexo feminino têm toda a capacidade técnica e comportamental para lidar bem com as demandas de um cargo mais alto.

As competências que formam o perfil da liderança feminina segundo Recchia, Brough e Moura (2019) são essenciais para o período dinâmico pelo qual o mercado corporativo está passando, influenciado pela transformação digital e o futuro do trabalho.

Dessa forma, Recchia, Brough e Moura (2019) descrevem que toda a construção de um ambiente profissional mais igualitário, diverso e inclusivo tem a capacidade de gerar resultados que vão muito além do aspecto financeiro.

Contudo, para Recchia, Brough e Moura (2019) não se trata apenas de entender que é preciso oferecer as mesmas oportunidades para as profissionais do sexo feminino, mas sim de mudar de perspectiva e enxergar o potencial que elas têm de contribuir para uma cultura organizacional mais forte.

A pesquisa sobre o perfil da Executiva Brasileira e descrita por Recchia, Brough e Moura (2019) no qual entrevistaram 66 mulheres que ocupavam cargos de presidência, vice-presidência e diretoria em organizações de diversos setores e estados do Brasil, encontraram os seguintes resultados:

- em geral, as mulheres ainda que bastante jovens assumem posições de comando. Portanto, não são raros, os casos de executivas com carreiras-relâmpago, que passaram poucos anos em cargos intermediários antes de chegar ao poder;
- as mulheres investem fortemente em sua formação, como forma de se preparar para o mundo extremamente competitivo e talvez como reflexo da necessidade de ter de provar maior competência do que os homens;
- 65% das executivas pesquisadas estavam casadas e apenas 28% moravam sozinhas ou com os pais;
- a ocupação de espaço no mundo dos negócios por parte das mulheres vem sendo acompanhada de uma mudança no perfil dos maridos/pais, que apoiam e dão a retaguarda necessária quando surgem reuniões e viagens de trabalho;

- as líderes femininas são mais persuasivas, assertivas e dispostas a se expor a riscos do que os líderes masculinos;
- as mulheres demonstram ter mais empatia, flexibilidade e habilidades de relacionamento mais fortes. A combinação dessas qualidades acaba criando um estilo de liderança que é inclusivo, aberto, participativo, colaborativo e educativo; e
- no comando de empresas, a mulher lida melhor com multitarefas e costuma buscar o bem-estar das pessoas e, por usar mais a intuição, acaba sendo mais criativa, levando em conta outras opiniões, dando ao processo de resolução de problemas e de tomada de decisão uma melhor qualidade.

### **3 O PROCESSO EVOLUTIVO DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

#### **3.1 Contextualização**

As pesquisas feitas por Hobsbawn (2010) evidenciam que a Revolução Francesa, ocorrida em 1789 acabou resultando em uma nova perspectiva da função da mulher dentro da sociedade.

Desde então, elas deram início a uma atuação de maneira mais relevante na sociedade. Isso porque, a sociedade acreditava que o homem era o único provedor das necessidades da família, tendo a mulher à função de mantenedora do lar e educadora dos filhos (HOBSEBAWN, 2010).

Nesse período as mulheres quando ficavam viúvas ou pertenciam a uma classe mais pobre da sociedade, eram obrigadas a trabalharem fora de suas casas para ter condições de cuidar os seus filhos com atividades que tinham um retorno financeiro, tais como: a fabricação de doces por encomendas, o arranjo de flores, os bordados e as aulas de piano, entre outras (HOBSEBAWN, 2010).

Além de serem pouco valorizadas essas atividades eram mal vistas pela sociedade, o que dificultava a conquista das mulheres por um espaço no mercado de trabalho. Mesmo assim, algumas conseguiram transpor as barreiras do papel de ser apenas esposa, mãe e dona do lar (MOREIRA, 2021).

O processo evolutivo das mulheres no mercado de trabalho tem sido alvo de muitos estudos, pelo fato de ser um fenômeno recente e estar carregado de relações sociais (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

E vários esses estudos a respeito da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho concluem este estar relacionado a fatores culturais, demográficos e econômicos (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Mas também, aos movimentos políticos e sociais ocorridos no mundo entre as décadas de 1960 e 1970. Essa mudança de padrões culturais impulsionou as mulheres a estudarem mais e a participar do mercado de trabalho de forma consistente (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Além desses fatores já mencionados existe um consenso de que o fator primordial a determinar a evolução da “feminização” do mercado de trabalho é o

aumento do nível de escolaridade das mulheres nos últimos. Mas, seja por quais fatores elencados, é fato que as mulheres têm entrado de forma consistente no mercado de trabalho, aumentando sua participação (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

### **3.2 Dados das mulheres no mercado de trabalho**

Com a mulheres na atualidade assumindo responsabilidades perante a família, no trabalho e na sociedade, contribuiu para serem a maioria nas escolas, nas universidades, no setor de serviços e passaram a ocupar espaços importantes dentro de muitas empresas (TAVASSI *et al*, 2021).

Contudo, o Brasil figura ainda na 130<sup>o</sup> posição em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes, em um ranking com 153 países. E isso é ainda uma consequência das estruturas sociais e econômicas do passado (TAVASSI *et al*, 2021).

Dessa forma, o cenário atual do mercado de trabalho no Brasil apresenta as mulheres enfrentando ainda um cenário de desigualdade e discriminação no mercado de trabalho do país (TAVASSI *et al*, 2021).

#### **3.2.1 Taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho**

A participação da mulher no mercado de trabalho tem crescido e os dados demonstrados na sequência comprovam. É progressiva também a responsabilidade feminina no sustento da família e destaque profissional em diversos setores.

Entretanto, as funções exercidas, os cargos e as remunerações dessas mesmas mulheres ainda se encontram em defasagem considerável quando comparados com os dos homens.

As ocupações socialmente associadas às mulheres são aquelas que derivam do histórico papel social da 'mulher cuidadora'. Essas profissões possuem status social e remunerações inferiores. Essa discrepância ocorre em quase todos os setores (SILVA, 2019).

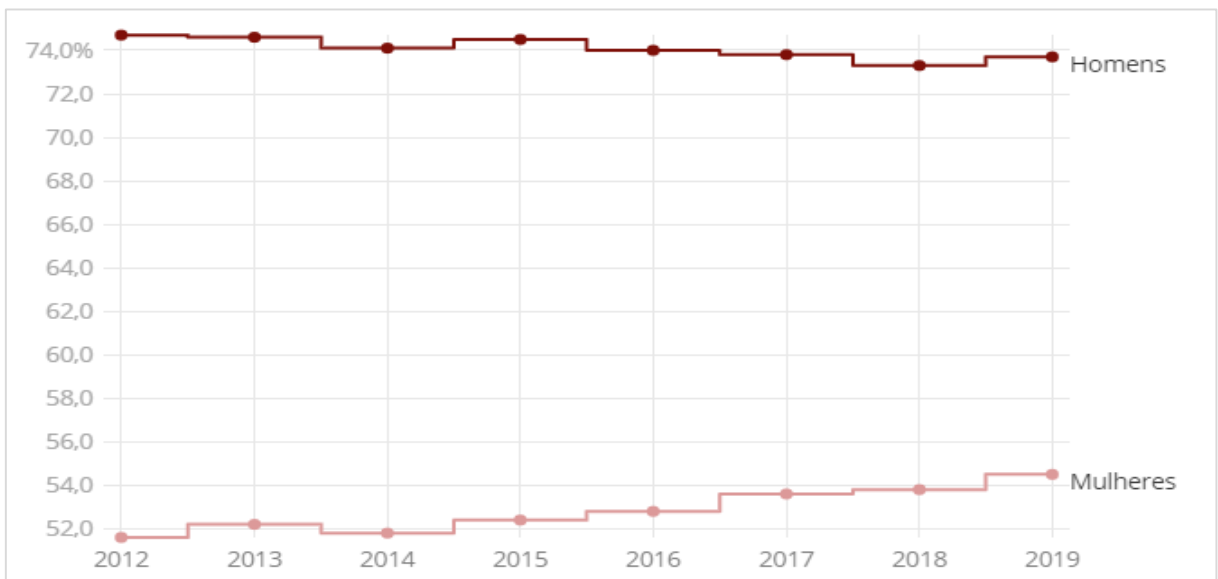
Com relação ao a taxa de participação na força de trabalho, por sexo em 2019, o Gráfico 1 mostra que, a taxa de participação feminina na força de trabalho foi de 54,5%, enquanto a masculina era de 73,7% (SILVEIRA, 2021).



**Gráfico1-** Taxa de participação feminina na força de trabalho  
Fonte: Silveira (2021)

Apesar da diferença entre os dois sexos, a taxa das mulheres cresceu quase três pontos percentuais (p.p.) na comparação com 2012, quando tem início a série histórica da pesquisa, enquanto a dos homens caiu um p.p. no mesmo período.

Esse aumento da participação das mulheres pode estar relacionado ao impacto da crise econômica de 2015 e 2016 sobre a ocupação dos homens. A taxa feminina aumentou anualmente desde 2015, enquanto o sexo masculino caiu seguidamente entre 2016 e 2018, como pode ser observada no Gráfico2.

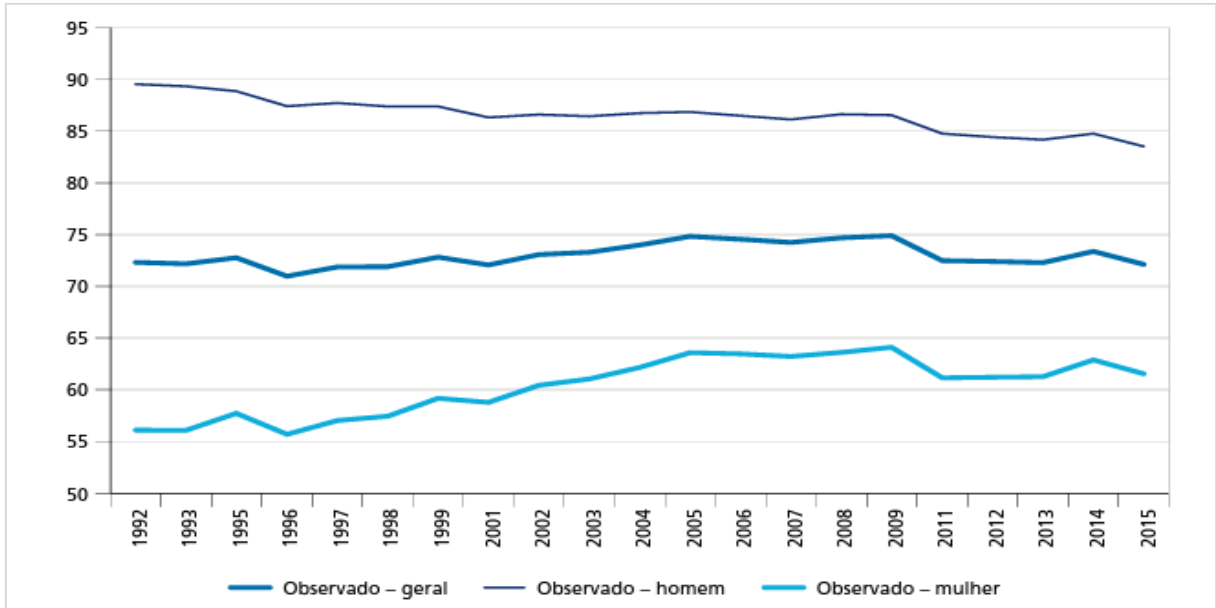


**Gráfico2-** Evolução da taxa de participação feminina na força de trabalho  
Fonte: Silveira (2021)

O aumento da taxa de participação feminina demonstra uma questão de necessidade de a mulher buscar uma ocupação, tendo em vista a saída de homens do mercado de trabalho diante da crise política e econômica ocorrida a partir de 2014, no qual entraram no mercado para garantir a provisão do domicílio diante do desemprego dos homens.

O Gráfico 3 mostra a série histórica da taxa de participação durante o período de análise para homens e mulheres, assim como para o agregado dos sexos.





**Gráfico 3** - Taxa de participação geral de homens e mulheres, acima de 17 anos de idade  
Fonte: IPEA (2019)

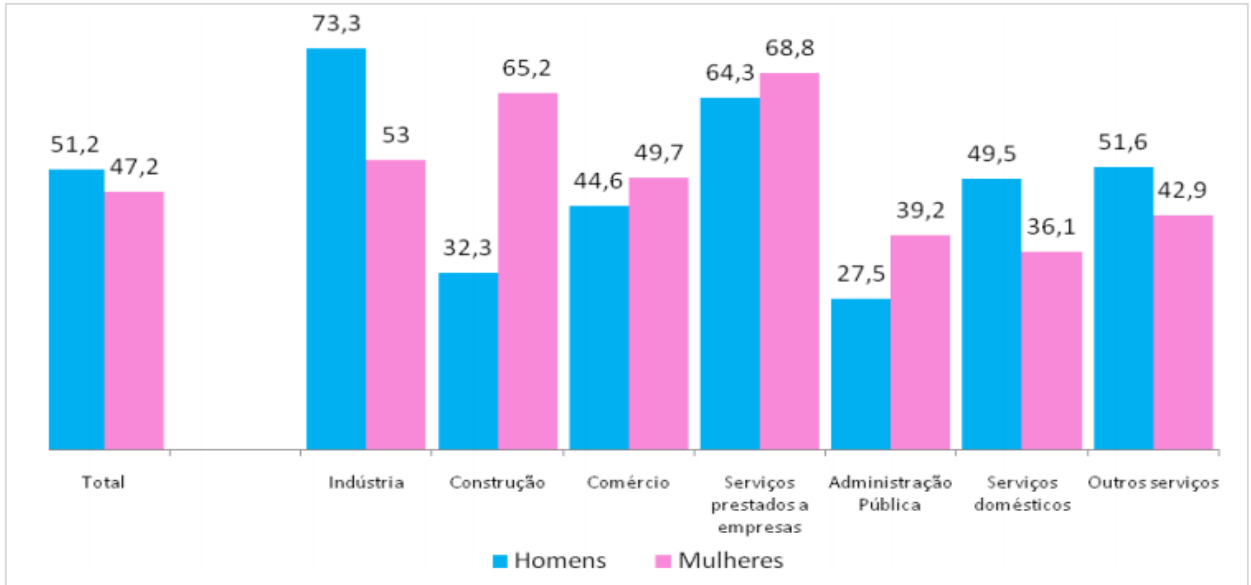
Observa-se no Gráfico 3, o crescimento expressivo de três pontos percentuais (p.p.) entre os anos de 2001 e 2005 e contrai-se substancialmente na primeira metade da década de 2010. Em 2015, a taxa de participação foi de 72,1%, um patamar próximo do de 1992 (72,3%) e seu pico ocorreu em 2009 com 74,9%.

Os movimentos oscilatórios da taxa agregada se devem em larga medida às variações do indicador para as mulheres, uma vez que a taxa de participação dos homens apresentou um declínio sistemático ao longo de todo o período. Em 2015, a taxa de participação masculina estava em 83,5%, tendo declinado seis p.p. em relação à observada em 1992.

Já a evolução da taxa para as mulheres foi irregular durante o período, mas é perceptível a tendência positiva entre 1996 e 2005. Apesar da queda sofrida na virada para a década atual, a taxa de participação feminina era 5,5 p.p. mais alta em 2015 (61,6%) do que em 1992 (56,1%).

Assim, como o aumento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho também é um fenômeno observado em vários outros países, e segundo Barbosa (2014), o movimento de queda na taxa de participação dos homens também não é somente no Brasil, como em vários outros países do mundo.

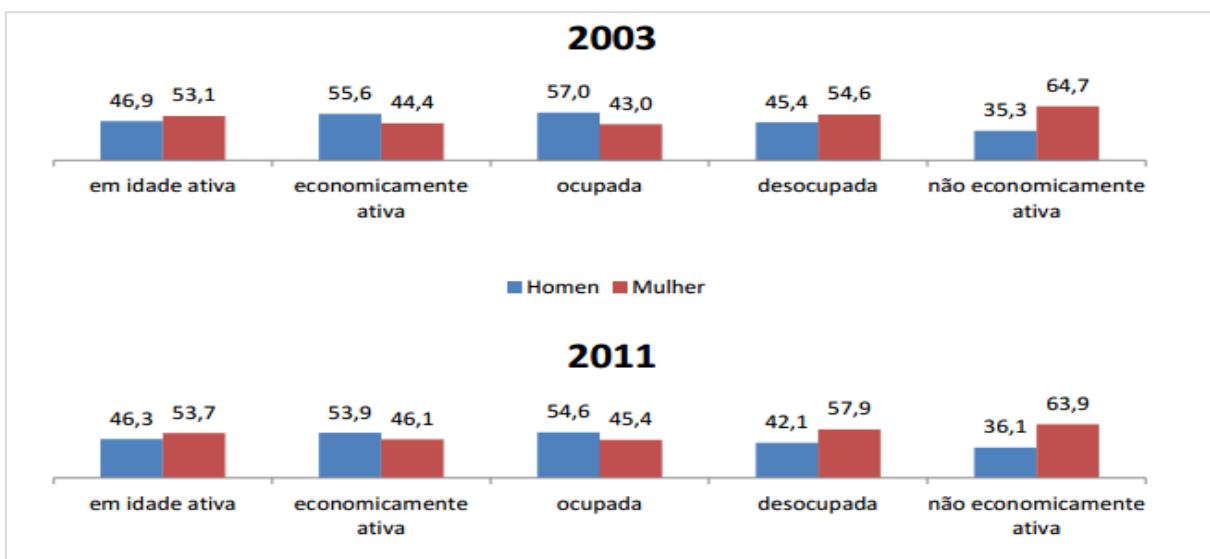
Tem-se no Gráfico 4, os dados desse fenômeno, isto é, aumento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho e queda na participação dos homens.



**Gráfico 4** - Proporção de pessoas ocupadas com carteira de trabalho assinada por sexo e setores de atividade  
Fonte: IBGE (2009)

Apesar de a diferença entre a taxa de participação masculina e feminina estar em queda, ela continua substancial. Costa (2017) descreve que são vários os fatores que têm sido apontados para explicar essa diferença, como no exemplo atual das normas culturais, que estabeleceu um papel para a mulher que passou de principal cuidadora dos filhos para a responsável pelo sustento, como chefes de família.

E, essas mudanças culturais têm permitido um aumento permanente da propensão à participação das mulheres quando se comparam gerações mais novas e mais velhas, como pode ser observado no Gráfico 5 que traz um comparativo entre os anos de 2003 com 2011.



**Gráfico 5**- Aumento da participação da mulher  
Fonte: IBGE (2012)

Esse o aumento da participação da mulher fazendo uma comparação com Censo de 2003 com o de 2011, demonstra que a presença feminina no mercado de trabalho brasileiro, ou seja, a quantidade de mulheres entre 17 e 70 anos empregadas no país passou de 53,1% em 2003 para 53,7% em 2011. Já a taxa de participação masculina no mercado de trabalho apresentou queda de 2003 de 46,9% para 46,3% em 2011.

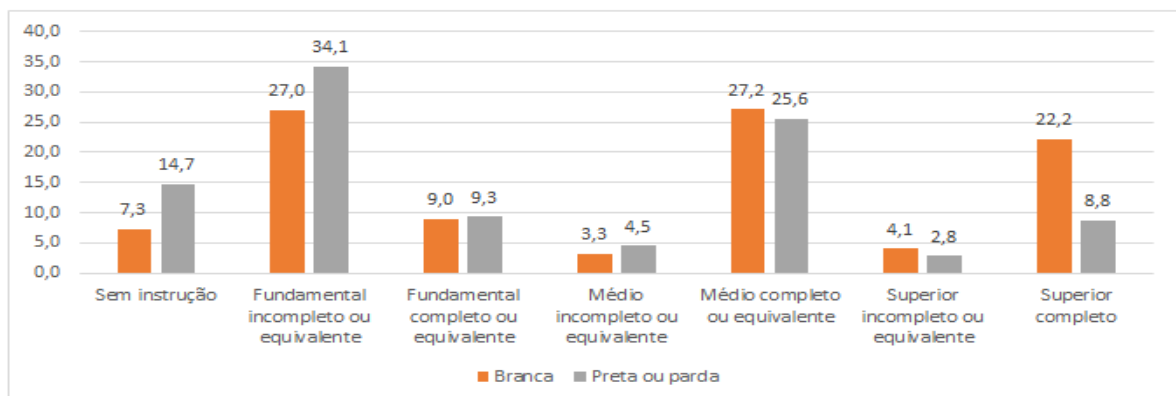
### 3.2.2 Escolaridade das mulheres no mercado de trabalho

Nas últimas décadas do século XIX e por todo o século XX, inúmeras transformações aconteceram no Brasil referente à inserção das mulheres na escolarização, uma vez que eram proibidas de frequentar as escolas.

Entre os mais escolarizados, a prevalência das mulheres ocorre a partir do ensino médio e se estende ao superior. Em 2007, entre os que têm de 9 a 11 anos de estudo, mais da metade são mulheres e entre aqueles que têm mais de 12 anos de estudo, 57% são do sexo feminino (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2010).

Segundo dados do Censo Escolar, em 2006, 54% das matrículas e 58% das conclusões no ensino médio eram femininas. Já nas informações do Censo do Ensino Superior, em 2007, mais da metade dos ingressantes e 60% dos concluintes do ensino superior são do sexo feminino. Porém, a presença das mulheres na educação profissional é menos significativa, sendo que apenas metade das matrículas, em 2005, é do sexo feminino (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2010).

O Gráfico 6 traz a distribuição das mulheres de 25 anos ou mais de idade, por cor ou raça, segundo o nível de instrução em 2016.



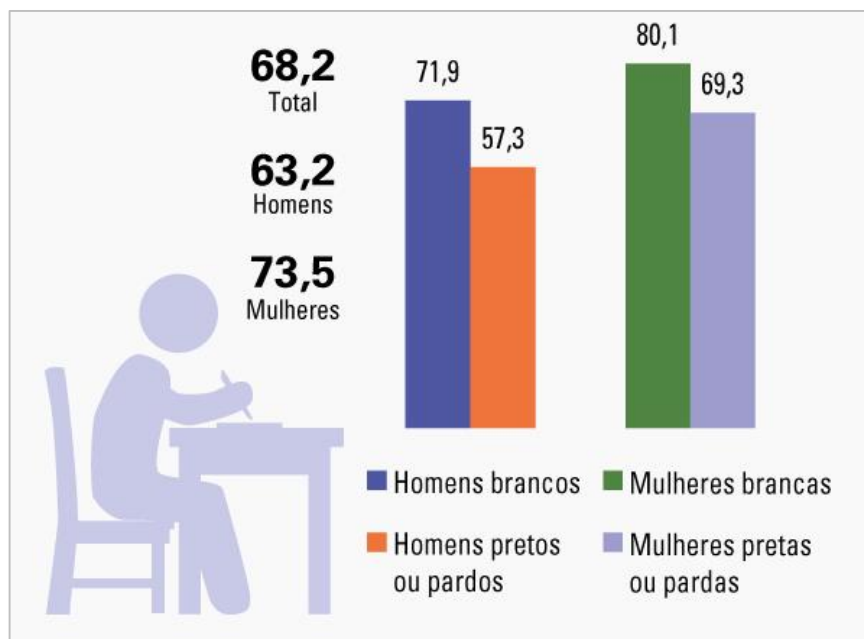
**Gráfico 6** - Distribuição das mulheres, segundo nível de instrução  
Fonte: IBGE (2016)

Assim, tanto no ensino superior quanto na educação profissional, é possível observar que as opções femininas segundo as áreas de conhecimento, nota-se a existência de algumas mais flexíveis à presença das mulheres e outras nem tanto, sinalizando a futura reprodução em ‘nichos’ ocupacionais femininos no mercado de trabalho.

No ensino profissional, as preferências femininas se concentram em cursos de desenvolvimento social e lazer, saúde, turismo, hospitalidade e imagem pessoal. No superior, a maior concentração de formadas até a última data examinada ocorre nas áreas da educação, saúde e bem-estar social, humanidades e artes.

Conforme Melo (2017 *apud* BRASIL, 2019), as mulheres aumentaram em um ano a escolaridade média em relação aos homens. É a maior conquista das mulheres brasileiras terem conseguido se educar no século XX.

O Gráfico 7 apresenta em percentual, da taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio, por sexo e cor ou raça.



**Gráfico7** –Taxa de frequência escolar  
Fonte: IBGE (2018)

Em 2016, as mulheres de 15 a 17 anos de idade tinham frequência escolar líquida (proporção de pessoas que frequentam escola no nível de ensino adequado a sua faixa etária) de 73,5% para o ensino médio, contra 63,2% dos homens. Isso significa que 36,8% dos homens estavam em situação de atraso escolar.

Na desagregação por cor ou raça, 30,7% das pretas ou pardas de 15 a 17 anos de idade apresentaram atraso escolar em relação ao ensino médio, face a 19,9% das

mulheres brancas. Comparando-se gênero e cor ou raça, o atraso escolar das mulheres brancas estava mais distante do registrado entre os homens pretos ou pardos (42,7%).

Essa trajetória escolar desigual, relacionada a papéis de gênero e à entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, faz com que as mulheres tenham um maior nível de instrução.

Na faixa dos 25 a 44 anos de idade, 21,5% das mulheres tinham completado a graduação, contra 15,6% dos homens. Desagregando-se a população de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo por cor ou raça, as mulheres brancas estão à frente, com 23,5%, seguidas pelos homens brancos, com 20,7%; bem abaixo estão as mulheres pretas ou pardas, com 10,4% e, por fim, os homens pretos ou pardos, com 7,0%.

A atividade das mulheres assim como os homens aumenta entre os que têm mais de 8 anos de estudo (que corresponde à escolaridade obrigatória do primeiro grau), mas as mais ativas são aquelas que têm nível superior de ensino (15 anos ou mais) com uma taxa de 82% em 2007, bastante superior à taxa de atividade feminina geral (cerca de 50%).

A princípio, parte considerável do mercado se encontram os melhores empregos e a exigência por maiores níveis de escolaridade parece recair mais sobre as mulheres do que sobre os homens: em 2007, por exemplo, 63% dos postos de trabalho ocupados por mulheres requeriam nível de instrução médio e superior, mas a proporção de empregos masculinos que exigiam esses mesmos níveis era bastante inferior, de apenas 44%.

### **3.2.3 Inserção das mulheres no mercado de trabalho**

A presença das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo a cada ano, mas ainda há desafios a serem superados. Ou seja, percebe-se que há uma expansão da presença das mulheres no mercado de trabalho formal, mas elas ainda estão muito alocadas a algumas áreas específicas.

Os dados demonstram que houve um crescimento substancial da mulher no mercado de trabalho, chegando a ocupar 45% dos empregos formais em 2018 (AZEVEDO; FERNANDES; MENEZES, 2000).

No entanto, esse crescimento ainda ficou concentrado em alguns setores, como o de serviços. Também houve aumento da presença feminina no comércio, na indústria e na construção civil, mas em números ainda inferiores aos dos homens. O aumento se deu basicamente em funções ainda alocadas a mulheres, como escriturárias e apoio administrativo (AZEVEDO; FERNANDES; MENEZES, 2000).

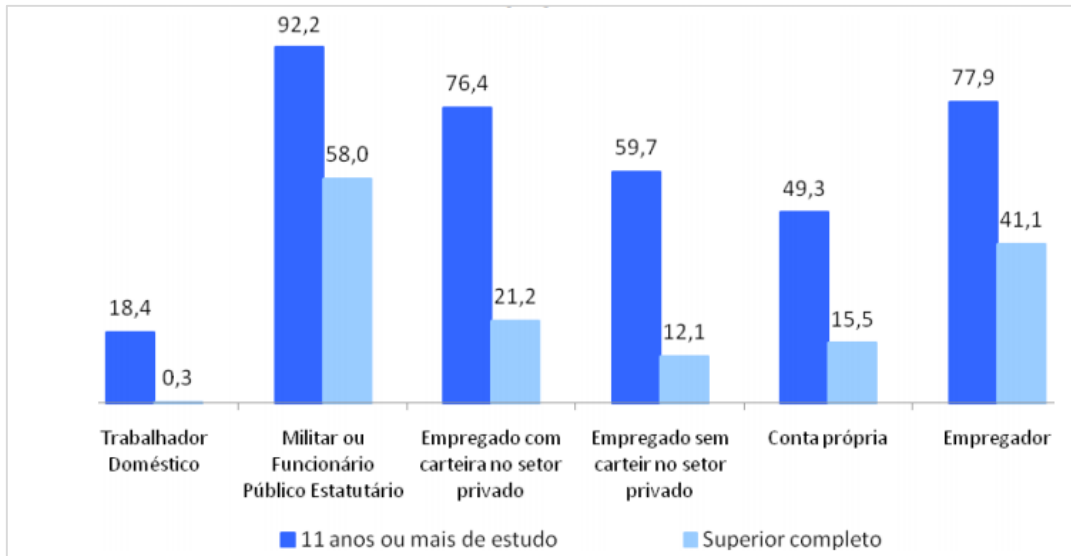
Apresenta-se neste contexto, o processo de inserção das mulheres no mundo trabalho, considerando as conquistas provenientes do nível de escolaridade. Isso porque, considera-se que as mulheres focam com maior importância a sua formação profissional, sendo assim, possuem maior destaque, por conta de sua diversidade e processos multifuncionais (AZEVEDO; FERNANDES; MENEZES, 2000).

E por meio do aumento dos níveis de escolaridade, Azevedo, Fernandes e Menezes (2000), as mulheres elevaram as suas conquistas, tal como maior qualificação, tornando ainda mais simples a sua introdução no mercado de trabalho.

A partir dos anos 1970, a melhora nos níveis educacionais foi substancialmente maior para a população feminina ocorrendo uma reversão do hiato de gênero. Azevedo, Fernandes e Menezes (2000) citam que as mulheres ultrapassaram os homens em termos de anos médios de escolaridade, ainda que as estatísticas globais não reflitam muito bem este fenômeno, pois abrangem em um mesmo indicador o comportamento de diversas coortes.

Conforme Beltrão e Alves (2009) argumentam, as mulheres dos grupos etários mais jovens têm diminuído notoriamente as diferenças de escolaridade em relação aos homens.

A evolução da escolaridade é um dos dados apresentados no Gráfico 8 que ilustra a participação da população ocupada feminina por escolaridade, segundo as formas de ocupação.



**Gráfico 8-** Participação da população ocupada feminina por escolaridade, segundo as formas de ocupação

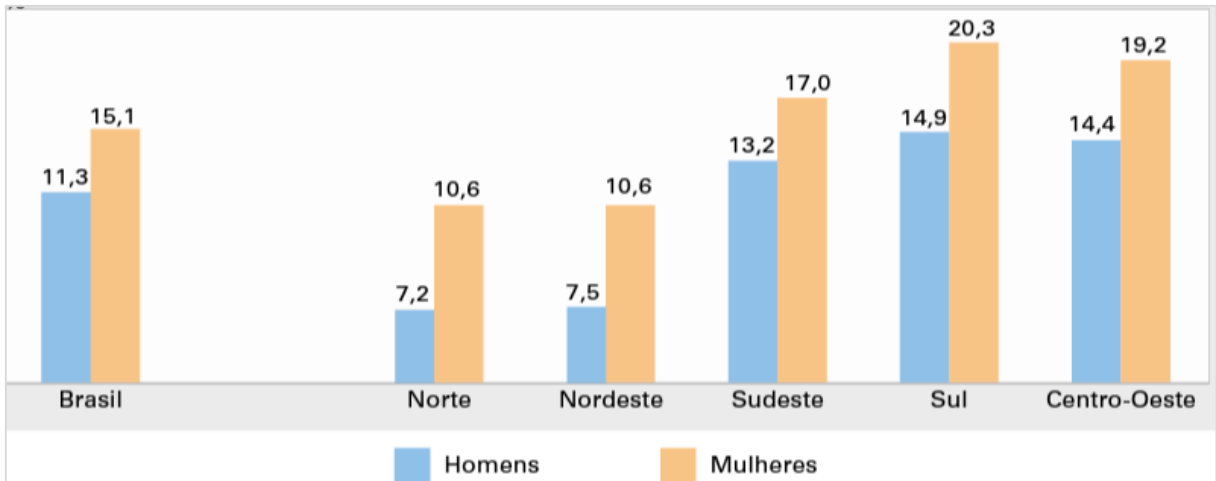
Fonte: IBGE (2019)

Considerando as formas de inserção no mercado de trabalho, observou-se que a categoria dos militares e funcionários públicos estatutários foi a que apresentou o maior percentual de mulheres com onze anos ou mais de estudos (92,2%) e com nível superior completo (58,0%).

As trabalhadoras domésticas foram as que apresentaram o menor percentual de pessoas com onze anos ou mais de estudo (18,4%). Na comparação por sexo, verificou-se que em todas as categorias, a exceção das trabalhadoras domésticas, o percentual de mulheres com onze anos ou mais de estudo ou com curso superior completo era maior que o dos homens.

O ano de 1991 foi um marco para o perfil da mulher no mercado de trabalho porque, pela primeira vez, o nível de escolaridade feminina superou o dos homens. Segundo Melo (2019), nesse período o tempo de estudo das mulheres passou a ser maior.

O Gráfico 9 ilustra a proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade que frequentam o ensino superior de graduação, por sexo, segundo as grandes regiões em 2010.



**Gráfico9-** Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade que frequentam o ensino superior de graduação, por sexo  
Fonte: IBGE (2010)

Os percentuais mais elevados entre as mulheres ocorrem em todas as regiões do País, conforme ilustrado no Gráfico 8, mas, os jovens do sexo masculino não seguem para o ensino superior na mesma proporção que as do sexo feminino.

Em 2011, havia um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos de idade. Sua proporção supera em 14,1 pontos percentuais a dos homens, representando 57,1% do total de estudantes que frequentam o ensino superior nessa faixa etária.

As trabalhadoras dispõem de credenciais de escolaridade superiores aos seus colegas de trabalho, porém elas não têm se revertido em ganhos semelhantes visto que os dados deixam claro que homens e mulheres com igual escolaridade obtêm rendimentos distintos (MELO, 2019).

Com efeito, as relações de gênero determinarão valores diferentes para profissionais no mercado de trabalho conforme esse trabalhador seja homem ou mulher. Caso estejam associados a maiores patamares de escolaridade e, de uma forma geral, maiores salários, isso é mais verdade para os homens do que para as mulheres (MELO, 2019).

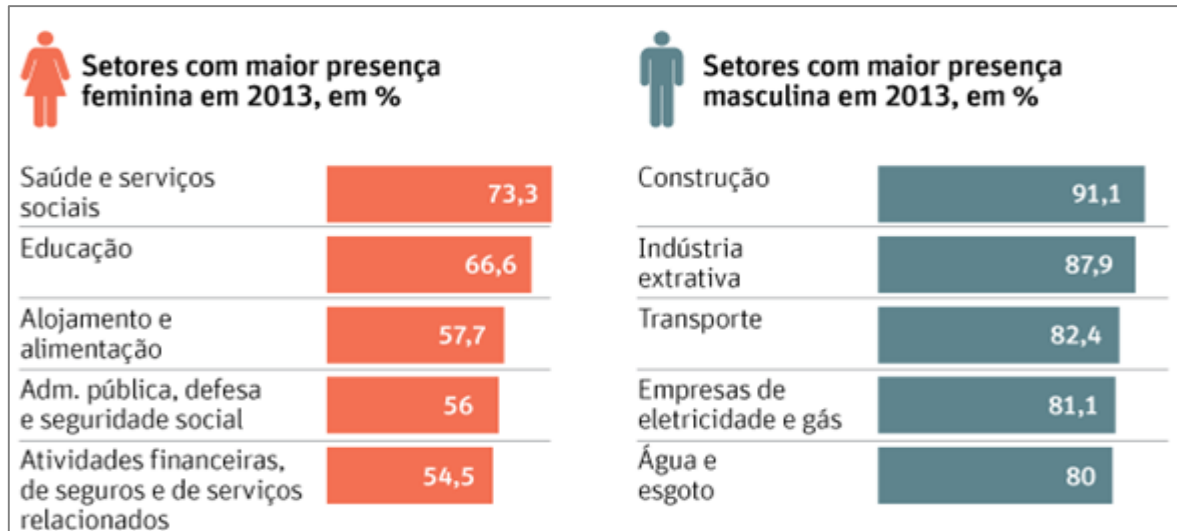
### 3.3 Principais ocupações das mulheres no mercado de trabalho

Todas as áreas apresentam oportunidades para as mulheres, demandando quebra de barreiras para as que ainda resistem à presença feminina. Contudo, existem determinadas carreiras que as mulheres se sobressaem e alcançam cargos



superiores, possuindo maiores responsabilidades, como gestoras e líderes. Na lista de profissões que elas se destacam, estão: Serviço Social, Marketing e Comunicação, Mercado Empresarial, Educação, vendas (PRAVALER, 2020).

O Gráfico 10 apresenta os dados sobre os principais setores de atuação com percentual da presença feminina e da masculina no Brasil.



**Gráfico 10**—Evolução da participação das mulheres e homens no mercado de trabalho formal  
Fonte: IBGE (2015)

Os maiores sites de recrutamento indicam alguns ofícios em que as mulheres são mais valorizadas que os homens como, por exemplo: a assistente social, promotora de vendas, coordenadora de negócios, terapeuta, profissional da Educação e Profissional da Comunicação (PRAVALER, 2016).

E isso se dá por algumas características que somente as mulheres conseguem ter, como estabilidade emocional, jogo de cintura, facilidade de relacionamento interpessoal, empatia, facilidade de comunicação, e por ter o lado materno aguçado o processo de atenção e cuidado com o próximo se torna mais fácil (PRAVALER, 2016).

Tem-se também, a presença de mulheres no mercado de trabalho avança pouco e chega a 43%, como pode ser observado no Gráfico 11, que traz a evolução da participação das mulheres e homens no mercado de trabalho formal.



**Gráfico 11**—Evolução da participação das mulheres e homens no mercado de trabalho formal  
Fonte: IBGE (2015)

Entretanto, o que não se pode negar é o preconceito contra as mulheres em determinadas áreas, por exemplo, áreas ligadas à tecnologia e engenharia, o motivo disso é cultural, uma vez que essas carreiras sempre foram relacionadas aos homens – uma vez que ainda se acredita que a mente masculina é muito mais de exatas que a mente feminina (PRAVALER, 2020).

Isso não deixa de ser uma consequência das escolhas profissionais por pressão educacional e influência familiar, porém, a participação feminina nesses setores só tem crescido nos últimos anos.

Além disso, apesar de presença de homens em faculdades nessas áreas citadas ainda ser muito maior, as salas de aulas já possuem uma grande parcela feminina, o que têm contribuído para a diminuição das discrepâncias de gênero no setor e ajudado a aumentar o interesse das mulheres nesse ramo (PRAVALER, 2020).

Outra área que é uma das mais procuradas no Brasil, a administração de empresas também deixou de ser uma carreira só para homens, em virtude de que as empresas têm sentido a necessidade da presença feminina para a solução de problemas, criatividade e inovação, bem como nas atividades ligadas à gestão, como a comunicação interna e externa que tem proporcionado crescimento (SILVEIRA, 2021).

Uma pesquisa desenvolvida pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) mostra que as mulheres ganham ainda 24% menos que os homens, em média (CATHO, 2021).

De acordo com o IBGE (2019), quase 1/3 das mulheres (29,6%) ocupadas no mercado de trabalho tinham jornada dupla, quase o dobro dos homens (15,6%) ocupados.

Isto é, as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas conciliando como trabalho remunerado, em muitos casos, acabam tendo empregos parciais, ou seja, com menos horas semanais.

Em 2019, o IBGE descreveu ainda que os homens dedicaram em média 11 horas por semana aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, enquanto o tempo dedicado pelas mulheres a estas tarefas foi de cerca de 21 horas e meia por semana.

A pesquisa do IBGE (2019) mostrou também que, desde 2012, aumentou em cerca de 1,2 milhão o número de mulheres ocupadas como empregadoras ou conta própria com CNPJ. Entre os homens, esse aumento foi de 1,5 milhão.

Embora em números absolutos, o crescimento de empregadores por conta própria com CNPJ tenha sido maior entre os homens, proporcionalmente foi entre as mulheres que mais cresceu. O aumento entre elas foi de 59%, enquanto entre eles, de 33% (IBGE, 2019).

A menor presença feminina nos cargos de direção e gerência vai na contramão do nível de instrução, segundo o IBGE (2019), isso porque, em 2019, na população com 25 anos ou mais, 19,4% das mulheres tinham curso superior completo, enquanto entre os homens esse percentual foi de 15,1%.

A formação superior sequer garantia às mulheres maior acesso aos cargos dentro do próprio ambiente acadêmico. No mesmo ano, elas representavam menos da metade (46,8%) dos professores de instituições de ensino superior no país (SILVEIRA, 2021).

Ainda de acordo com o levantamento do IBGE, entre 2017 e 2020 aumentou de 10,5% para 14,8% a proporção de mulheres exercendo o cargo de deputada federal - um crescimento de 4,8 p.p. (SILVEIRA, 2021).

Apesar deste aumento, o Brasil ainda tinha a menor proporção de mulheres deputadas federais na América do Sul. Em um ranking de 190 países, o país ocupava a 142<sup>o</sup> posição quanto à presença feminina no parlamento. Já nas câmaras municipais, em 2020, 16,0% dos vereadores eleitos eram mulheres, 3 p.p. a mais que o registrado nas eleições de 2016 (SILVEIRA, 2021).

O IBGE (2019) destacou ainda, que as mulheres pretas e pardas tinham a sub-representação entre as mulheres eleitas. Enquanto elas constituíam, respectivamente, 9,2% e 46,2% das mulheres na população, alcançaram 5,3% e 33,8% das cadeiras obtidas pelas mulheres nas eleições municipais.

### **3.4 Perfil de liderança das mulheres no mercado de trabalho**

Já é possível encontrar no país, muitas mulheres na liderança das empresas após muitos anos censurados em diversas posições de autoridade e poder. Em uma pesquisa realizada na última edição da *International Business Report (IBR) - Women in Business* (2019) mostra que, no Brasil, o percentual de empresas com pelo menos uma mulher em cargos de liderança foi de 93% em 2019 e considera-se que um grande fator que contribuiu para esse cenário, são os diversos atributos humanos e

técnicos que favorecem as mulheres em relação a enxergar um panorama geral da organização (SOLIDES, 2022).

Muitos estudiosos relatam que as mulheres conseguem equilibrar, pensar pela intuição, raciocinar e ver o todo. Isso faz com que elas sejam mais adequadas ao engajar e desenvolver seus colaboradores (SOLIDES, 2022).

Tendo como efeito disso, constroem ambientes corporativos mais leves e favoráveis, tornando as funções e colaboradores da organização mais racionais com seus perfis comportamentais (SOLIDES, 2022).

De acordo com estudos, o cérebro das mulheres não é mais multitarefa do que o dos homens, um mito que foi sendo reproduzido na sociedade há muito tempo. Contudo elas se atentam a detalhes com mais rapidez e organizam essas informações em padrões mais complexos que os homens (ROMANZOTI, 2019).

Analisando outras variáveis antes de tomar decisões, em cargos de liderança, as mulheres trazem resultados mais efetivos e que são conquistados juntamente com a colaboração da equipe; costumam dar mais importância para oportunidades de crescimento já que precisam se qualificar mais que os homens para conseguir ocupar os mesmos cargos (SOLIDES, 2022).

Essa realidade faz com que elas sejam mais determinadas e persistentes com relação aos obstáculos corporativos e continuem focadas nos desafios da empresa até que o objetivo seja concluído (SOLIDES, 2021).

Além de terem um instinto materno, na liderança, elas estão sempre prontas a ouvir e a considerar as percepções e ideias de seus colaboradores promovendo assim, um ambiente organizacional com maior diversidade, humano e igualitário para todos (IBRA, 2021).

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já mencionado, na atualidade, as mulheres representam pouco mais de 40% da força de trabalho formal no mundo, mas nem sempre a distribuição foi essa. A evolução das mulheres no mercado de trabalho passou por altos e baixos.

E, apesar dos avanços, elas esbarram em muitas questões de gênero em alguns ambientes corporativos. Contudo, muitas conquistas foram alcançadas nos últimos anos e ao fazer um panorama geral sobre a evolução do trabalho feminino no Brasil é possível observar as alterações econômicas e sociais ocorridas ao longo do tempo, a fim de demonstrar o impacto da inserção feminina de forma direta em variáveis tão relevantes como o mercado.

A inserção feminina no mercado de trabalho causou rápidas e profundas mudanças na economia mundial. Trata-se de um fenômeno cultural importante, que trouxe inúmeras mudanças econômicas, sociais e demográficas.

Tem-se então, a mulher que, além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, aglutina as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa.

O trabalho questionou sobre a ocorrência da evolução da mulher no mercado de trabalho e isso se deu com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, que trouxe várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino com o intenso crescimento da maquinaria que demandou intensificar a mão de obra, e, assim, a feminina foi transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia, e um salário inferior ao do homem.

Com relação ao objetivo do trabalho, o mesmo buscou apresentar a história da participação da mulher no mercado de trabalho, bem como seu processo evolutivo, alterado pelo perfil das vagas ocupadas pelas mulheres nos últimos anos.

A história da participação da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

Já seu processo evolutivo ocorreu, com a conquista da mulher no início do Século XIX, uma época que a sociedade acreditava que o homem era o único

provedor das necessidades familiares, sendo destinado à mulher os afazeres de mantenedora do lar e responsável pela educação dos filhos.

E com sua inserção nas duas grandes guerras, se viu obrigada a levar adiante os projetos e os trabalhos desempenhados pelos seus maridos e honrar os compromissos assumidos.

Desse contexto, muitas transformações ocorreram na família e as mulheres passaram a ter acesso as escolas e às universidades, passando por uma ascensão profissional.

Com relação a alteração do perfil das vagas ocupadas pelas mulheres nos últimos anos, observou-se que o mundo anda apostando em valores femininos, como a capacidade de trabalho em equipe, a persuasão e a cooperação no lugar da competição.

Ou seja, as mulheres possuem capacidade de ocupar cargos em todos os setores e por isso está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos como em desenvolvimento, e o Brasil não é exceção.

Tem-se então que, no universo do trabalho, as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina, mas muitas conquistam cargos de direção, no entanto, elas ganham menos que homens.

Portanto, as mulheres deverão enfrentar muitos desafios para tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como certa discriminação em relação ao trabalho feminino, que apesar de ser de forma lenta, elas estão conseguindo espaço e respeito com profissionalismo muito grande.

## REFERÊNCIAS

ALVES, B. M.; PITANGUY, J. **O que é feminismo**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1983.

CONCEIÇÃO, A. C. L. **Teorias feministas**: da questão da mulher ao enfoque de gênero. 2009. Disponível em: <[http://paginas.cchla.ufpb.br/rbse/Conceicao\\_art.pdf](http://paginas.cchla.ufpb.br/rbse/Conceicao_art.pdf)>. Acesso em: outubro de 2021.

\_\_\_\_\_. **Estatísticas e indicadores da ingressão da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf)>. Acesso em: outubro de 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Participação da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/MovimentoMulher360/ibge-participao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-10091374>>. Acesso em: outubro de 2021.

INEP - INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da educação superior**. 2015. Brasília, 2016. Disponível em: <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/apresentacao/2015/Apresentacao\\_Censo\\_Superior\\_2015.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2015/Apresentacao_Censo_Superior_2015.pdf)>. Acesso em: outubro de 2021.

ANDRADE, Hannah Cabreira. **O impacto da liderança feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://conhecendoonline.emnuvens.com.br/revista/article/download/43/62/206&ved=2ahUKEwjK5KGqs8n3AhWys5UCHd6rDi0QFnoECAUQAQ&usq=AOvVaw26q5zl3a5M-1CFcjhP6>> . Acesso em: novembro de 2021.

CAMARGO, D. B. S. **Participação das mulheres no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260311.pdf>>. Acesso em: fevereiro de 2022.

SILVEIRA, D. **Participação de mulheres no mercado de trabalho tem 5º ano de alta, mas remuneração segue menor que dos homens, diz IBGE**. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/04/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-tem-5o-ano-de-alta-mas-remuneracao-segue-menor-que-dos-homens-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: fevereiro de 2022.

PRAVALER. **Mulheres no mercado de trabalho** - carreiras e desafios. Disponível em: <<https://www.pravaler.com.br/mulheres-no-mercado-de-trabalho-carreiras-e-desafios/>>. Acesso em: março de 2022.

\_\_\_\_\_. **Poder e liderança**: a diferença entre os conceitos e importância de ambos para a carreira. Disponível em: <<https://mundocarreira.com.br/lideranca-e-gestao-de-pessoas/poder-e-lideranca-diferenca-entre-os-conceitos-e-importancia-de-ambos->>

para-carreira/ trabalho>. Disponível em:  
<<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/07112603>>. Acesso em: abril de 2022.

PEREIRA, R. S; SANTOS, D.; BORGES, W. **A mulher no mercado de trabalho**. Disponível em  
<[http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska\\_Rosangela\\_Danielle321.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/waleska_Rosangela_Danielle321.pdf)>. Acesso em: abril de 2022.

\_\_\_\_\_. **Mulheres na liderança**: como elas fazem a diferença nas empresas. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/mulheres-na-lideranca-das-organizacoes/>>. Acesso em: abril de 2022.

MOREIRA, S. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em:  
<<https://www.synaramoreira.com.br/business/5/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: abril de 2022.

MARQUES, J. R. **Entenda a diferença entre poder e liderança**. Disponível em:  
<<https://jrmcoaching.com.br/blog/entenda-a-diferenca-entre-poder-e-lideranca/#:~:text=Sendo%20assim%2C%20a%20diferen%C3%A7a%20entre,impre scind%C3%ADvel%20para%20uma%20boa%20lideran%C3%A7a!>>. Acesso em: abril de 2022.

TAVASSI, A. P. C. **As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <[https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/?https://www.politize.com.br/&gclid=EA1aIQobChMIrYD6spC69gIVGGKCh0gEgvdEAAYASAAEgLIEPD\\_BwE](https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/?https://www.politize.com.br/&gclid=EA1aIQobChMIrYD6spC69gIVGGKCh0gEgvdEAAYASAAEgLIEPD_BwE)>. Acesso em: abril de 2022.

\_\_\_\_\_. **Entenda o perfil e a realidade das mulheres na liderança**. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/mulheres-na-lideranca/>>. Acesso em: abril de 2022.

BARBOSA, A. F. **O mundo globalizado**. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2008.

BARBOSA, A. L. N. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro**. BMT: Boletim Mercado de Trabalho, v. 57, p. 31-41, 2014.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. 3. ed. São Paulo: Círculo do Livro, 1990.

\_\_\_\_\_. **O segundo sexo**. São Paulo: Círculo do Livro, 1980.

BERALDO, B. **O que é feminilidade?** papéis sociais e o feminismo contemporâneo. São Paulo: PPGCOM ESPM, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o reconhecimento do talento humano. 5. ed. São Paulo: Atlas. 2020.

DIAZ, M. **Relações de gênero**: um novo olhar. Rio de Janeiro: Gráfica e Editora Rona, 1999.



GIMENEZ, F. A. P.; TÓFFOLO, K. S. **Empreendedorismo feminino rural**. São Paulo, Atlas, 2005.

GONÇALVES, B. D. **Identidade feminina e a inserção no mundo do poder: uma análise psicopolítica**. Curitiba: Juruá, 2008.

\_\_\_\_\_. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. 2018. Disponível em: <<https://censos.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html>>. Acesso em: maio de 2022.

IBRA. **A mulher no mercado de trabalho e nas lideranças**. Disponível em: <[https://casafluminense.org.br/1-ano-de-pandemia-e-o-impacto-sobre-a-vida-das-mulheres/?gclid=CjwKCAjw7leUBhBbEiwADhiEMaW9hn2eZqYrDWfbVgKRxm-f36A0HAPIUCRF6eE3jWVIT0cwqoM-cBoClwUQAvD\\_BwE](https://casafluminense.org.br/1-ano-de-pandemia-e-o-impacto-sobre-a-vida-das-mulheres/?gclid=CjwKCAjw7leUBhBbEiwADhiEMaW9hn2eZqYrDWfbVgKRxm-f36A0HAPIUCRF6eE3jWVIT0cwqoM-cBoClwUQAvD_BwE)>. Acesso em: maio de 2022.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAUSCHNER, M. C. X. G. S. **Os movimentos feministas: família x trabalho**. Manaus: Edua, 2011.

LEITE, C. C. **Da doutrina da situação irregular à doutrina da proteção integral: aspectos históricos e mudanças paradigmáticas**. Porto Alegre: Nova Matriz, 2005.

LEITE, C. L. P. **Mulheres: muito além do teto de vidro**. São Paulo: Atlas, 1994.

PRIORE, M. D. (org.) **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

PRICE, J.; SHILDRICK, M. **Feminist theory and the body: a reader**. Visconsin: Routledge, 1999.

RABELLO, J. R. **Evolução da participação feminina no mercado de trabalho**. São Paulo: FEMA, 2013.

ROMANZOTI, N. **Mulheres são melhores em multitarefa do que os homens?**. Disponível em: <<https://hypescience.com/mulheres-nao-sao-melhores-em-multitarefa-elas-simplesmente-trabalham-mais-estudo/#:~:text=De%20acordo%20com%20um%20novo,sendo%20reproduzido%20h%C3%A1%20um%20tempo>>. Acesso em: maio de 2022.

SILVA, V. P. **As mulheres e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://altadirecao.com.br/wp/2019/05/03/as-mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: maio de 2022.

SINA, A. **Mulher e trabalho: os desafios de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005.

STEARNS, P. N. **História das relações de gênero**. São Paulo: Contexto, 251.

SOLIDES. **Entenda o perfil e a realidade das mulheres na liderança**. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/mulheres-na-lideranca/>>. Acesso em: maio de 2022.

SILVA, C., SANTOS. Luciane Alves *et al.* A mulher e sua posição na sociedade -da antiguidade aos dias atuais. **Revista SBPH**. vol.8, n.2, p.65-76, dez. 2005.

TONG, R. P. F. T. **More comprehensive introduction**. Westview Press, 1998.

WHITAKER, D. **Mulher e homem**: o mito da desigualdade, São Paulo; Moderna,1997 p. 11 p. 80.